Allegato A

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

COMUNE DI ANCONA

	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Comune di: Ancona Indirizzo: Largo XXIV maggio, n. 1 c.a.p. 60123 Ancona, P.IVA 00351040423, Sindaco: Avv. Valeria Mancinelli, Numero dipendenti al 31 dicembre anno 2022: 746 inclusi dirigenti Numero abitanti al 31 dicembre anno 2022: 100.044 come risultante dall'Anagrafe Nazionale della Popolazione con interrogazione del 17 gennaio 2023; Telefono: Centralino 0712221/URP: 0712224343/Numero Verde: 800653413 Sito internet: "https://www.comuneancona.it" E-mail: info@comune.ancona.it PEC: comune.ancona@emarche.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ANTICORRUZIONE	
2.1 VALORE PUBBLICO	Ai sensi del D.M. 132/2022, art. 3 comma 2, si richiama il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 119 del 22 dicembre 2022; in particolare lo schema riportato alle pagg. 100 e seguenti relative al programma amministrativo, relativi indirizzi ed azioni programmate, di seguito riportato. Programma in fase di conclusione per naturale scadenza del mandato elettorale.
2.2.1 PERFORMANCE	Si richiama quanto contenuto del Piano della Performance 2023-2025, di seguito riportato, ove la programmazione dei singoli obiettivi, a partire dal programma di mandato, si sviluppa in maniera analitica e puntuale così da integrare anche Piano dettagliato degli obiettivi
2.2.2 PIANO AZIONI POSITIVE	Con specifico riferimento agli obiettivi di benessere organizzativo e pari opportunità, si richiama quanto contenuto Piano delle Azioni Positive di seguito riportato
2.3 RISCHI CORRUTTIVI TRASPARENZA	Con specifico riferimento agli obiettivi ed azioni di prevenzione della corruzione e di promozione della trasaprenza, si richiama quanto contenuto nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza di seguito riportato

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Quanto alla struttura organizzativa dell'Ente si richiama lo schema organizzativo di seguito, in analitico riportato, ed il relativo organigramma. L'Ente si struttura oltre che nella Direzione Generale e Segreteria Generale in 15 Direzioni; risultano ricorperte 10 posizioni Dirigenziali e 5 sono assegnate ad interim. Dette posizioni sono graduate in 5 livelli di responsabilità, intesa come retribuzione di posizione. La dotazione organica effettiva media delle 17 direzioni (inclusa Direzione Generale e Segreteria Generale) è di circa 44 unità di personale che prevalentemente si concentrano nelle categorie D e C. Non si prevedono particolari aggiustamenti nella struttura organizzativa, quanto meno nel primo semestre del 2023 in ragione della conclusione del mandato amministrativo; successivamente, in coerenza con la revisione del programma di mandato potranno essere rivalutate le scelte ad oggi adottate.

Allegato A

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

COMUNE DI ANCONA

	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	**Condizionalità e fattori abilitanti** L'autorizzazione avviene attraverso l'approvazione di un accordo individuale, da cui dovrà emergere come lo svolgimento del lavoro in modalità "agile": 1) non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) avvenga nell'ambito di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in tale modalità assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) avvenga previa verifica di eventuali "arretrati" che, laddove sussistano, dovranno essere smaltiti secondo una specifica pianificazione; 4) abbia luogo con l'utilizzo di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta e che il dipendente sia adeguatamente preparato ad utilizzarli; 5) avvenga mediante ricorso a strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione da remoto; L'avvio del lavoro agile avviene, di norma, su base volontaria, previa sottoscrizione di un accordo individuale tra il Dirigente e l'interessato, ove viene specificato un apposito progetto e relativi obiettivi, coerenti con le previsioni del Piano della Performance. Il Dirigente verifica periodicamente la rispondenza dell'attività svolta agli obiettivi assegnati ed ai risultati attesi, tenuto conto della rendicontazione effettuata dal dipendente, evidenziandone eventuali scostamenti e, nel caso, valutando l'opportunità di apportare modifiche al progetto. **Obiettivi e contributi al miglioramento della performance** In coerenza con le strategie nella gestione del personale indicate nel Piano triennale del fabbisogno del personale, che qui si richiamano, le finalità perseguite dall'amministrazione mediante ricorso a tale modalità innovativa di organizzazione del lavoro sono: rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, promuovendo e tutelando le cure parentali; promuovere una cultura manageriale e modelli organizzativi fondati sulla programmazione di obiettivi e sulla misurazione dei risultati piuttosto che sul controllo visivo della prestazione; stimolare una maggiore autonomia e capacità decisionale unite a flessibilità riconosciuta ai lavoratori, sviluppando negli stessi una responsabilità di risultato piuttosto che di mera prestazione; favorire relazioni professionali fondate sulla fiducia e sulla gestione intelligente del lavoro, stimolando comportamenti virtuosi favorendo spirito di collaborazione; reingegnerizzare e digitalizzare i processi lavorativi ottimizzando la diffusione di tecnologie e competenze digitali; promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro in termini di volumi e percorrenze; riorganizzare gli spazi di lavoro anche in funzione di assicurare l'adeguato distanziamento sociale tra i dipendenti in caso di rischio epidemiologico al fine di garantire, anche in tali contesti, continuità nell'erogazione dei servizi.

Allegato A

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

COMUNE DI ANCONA

	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3.3 PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNI DEL PERSONALE	Con riguardo al Piano triennale del personale dei fabbisogni del personale si richiama il Piano di seguito riportato. Circa il Piano della formazione si richiama la deliberazione n. 440/2021 con cui è stato definito il quadro di riferimento in cui sviluppare la programmazione della formazione per gli anni 2021-2023 e nel cui ambito sono in corso di puntualizzazione i corsi da attivare e relative categorie di discenti

SEZIONE 4. MONITORAGGIO	Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sarà effettuato: - secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”; - secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”; - su base triennale dal Nucleo di valutazione, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance. Più in dettaglio: **Con riferimento alla Sezioni 2.1 “Valore pubblico”** di prevedere che il monitoraggio avvenga in occasione della aggiornamento annuale del Documento unico di programmazione, ovvero in occasione della predisposizione della eventuale Nota di aggiornamento e che ciò avvenga con il coordinamento della Direzione Generale; **Con riferimento alla Sezione 2.2 “Performance”** di prevedere almeno un monitoraggio in corso d'anno entro il mese di settembre oltre che la verifica finale a fine anno a cura della Direzione Generale e del Nucleo di Valutazione; **Con riferimento alla Sezione 3**, nel suo complesso, di dare atto che in base alle previsioni di cui all'art.5 del DM n. 132/2022 il monitoraggio avverrà su base triennale, da parte del Nucleo di valutazione al fine di valutare la coerenza tra quanto in essa previsto e gli obiettivi di performance programmati; **Con riferimento alla Sezione 3.1 “Struttura organizzativa”** di prevedere che il Direttore Generale nell'ambito delle sue competenze provveda a segnalare alla Giunta eventuali esigenze di revisione delle soluzioni organizzative adottate e laddove ne ricorre l'esigenza ne dia formale indicazione anche nella Relazione sulla performance; **Con riferimento alla Sezione 3.2** “**Organizzazione del Lavoro agile**” di prevedere che il Direttore Generale, con il supporto della Direzione Risorse Umane sulla base dei monitoraggi disposti dalle singole direzioni, provvede a relazionare alla Giunta eventuali esigenze di revisione delle soluzioni organizzative adottate e laddove ne ricorre l'esigenza ne dia formale indicazione anche nella Relazione sulla performance